



LABORatorio R. Revelli
Centre for Employment Studies

**DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI NORD-SUD:
DISTORSIONI ATTRIBUIBILI ALLA NORMATIVA PREVIDENZIALE**

Bruno Contini
Università di Torino
LABORatorio R. Revelli, Centro Studi sul Lavoro

Claudio Malpede e Michelangelo Filippi
R & P, Ricerche e Progetti, Torino

Working Papers Series
No. 13

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI NORD-SUD: DISTORSIONI ATTRIBUIBILI ALLA NORMATIVA PREVIDENZIALE.¹

Bruno Contini
Università di Torino
LABORatorio R. Revelli, Centro Studi sul Lavoro

Claudio Malpede e Michelangelo Filippi
R & P, Ricerche e Progetti, Torino

Novembre 2001

1 Introduzione

Il dibattito sui differenziali salariali territoriali si è di recente spostato sulla misurazione degli stessi e sulle fonti statistiche utilizzate. In particolare si è sostenuto che i dati INPS non siano adatti allo scopo in quanto il salario sul quale si fondano i confronti è frutto di una 'rischiosa' *procedura di normalizzazione* del monte salari dichiarato dalle imprese. Il monte salari annuo è diviso per il numero di giornate retribuite dichiarato dalle imprese, quindi moltiplicato per 26, numero massimo di giornate lavorate in un mese. Il salario mensile che si ottiene fonda la sua affidabilità sulla presunta veridicità delle dichiarazioni dal lato impresa.²

Si consideri, a titolo di esempio, la seguente tabella in cui vengono posti a confronto i numeri indice dei salari lordi degli operai del settore manifatturiero, ottenuti da due fonti diverse (ISTAT e INPS). Fatto 100 il salario percepito nel Nord-Ovest, l'ISTAT fornisce un indice per il Sud-Isole di 96 sulla retribuzione mensile, e di 97 su quella annua. Se si usa la fonte INPS si ottengono risultati molto diversi a seconda che si consideri la retribuzione mensile (calcolata nel modo illustrato testè) o il monte salari riferito alle somme effettivamente pagate (dichiarate) su tutto l'anno: nel primo caso lo scostamento rispetto alla fonte ISTAT non è irrilevante, ma è modesto. Nel secondo caso lo scarto è colossale.

E' del tutto evidente che – stante il fatto che la fonte primaria cui anche l'ISTAT fa riferimento nelle sue stime è comunque quella INPS - bisogna indagare sulle modalità con cui si ottengono queste stime, così come c'è da chiedersi a quali differenziali salariali ci si deve riferire quando si mettono a confronto le due realtà territoriali del paese.

Retribuzioni lorde 1995 – operai del settore manifatturiero

		ISTAT	I N P S	
	Nord-Ovest	Sud – Isole	Sud	Isole
Retrib. Mensile	100	96	101	96
Retrib. Annua	100	97	81	73

ISTAT – Struttura del costo del lavoro (1997) - tab. 16 e 22.

INPS - Osservatori su Imprese, Occupazione e Retribuzioni (ns. elaborazioni)

Consideriamo come le imprese dichiarano le retribuzioni dei propri dipendenti all'INPS: la domanda da porsi è se gli imprenditori abbiano convenienza a sottodichiarare all'INPS le giornate retribuite in

¹ Questo scritto è stato in parte cofinanziato con Fondi MURST 1999 all'Università di Torino, Dipartimento di Economia, Progetto Nazionale "Lavoro e disoccupazione: problemi di analisi e di misura".

² R&P (1994), Revelli (1995), Gavosto, Rossi (1997), Ginzburg et al. (1999).

modo da rendere compatibile il monte salari denunciato con i minimi salariali vigenti, e se effettivamente si comportino in conformità.

Lo scopo del presente lavoro è quello di approfondire questa possibilità alla luce di dati dichiarati all'INPS, e valutarne l'impatto sui differenziali di misure di confronto alternative. Non si affronta in maniera esaustiva il tema dei differenziali retributivi: si evidenziano, piuttosto, le problematiche inerenti la loro misurazione e i metodi per produrre confronti non distorti.

Nei paragrafi 2 e 3 si presentano cenni normativi e statistiche sulle dichiarazioni delle imprese in merito a giornate, settimane e mesi retribuiti. L'andamento delle giornate retribuite nella carriera di lavoratori 'fedeli' all'impresa è oggetto del § 4. Nel § 5 si descrive come variano i differenziali retributivi al variare delle misure di salario utilizzate per il confronto; il §6 introduce una possibile spiegazione della sottodichiarazione delle giornate.

Le analisi che presentiamo utilizzano un campione casuale estratto dall'universo delle dichiarazioni O1M- INPS che le imprese del settore privato sono tenute a compilare annualmente per ogni lavoratore alle dipendenze. Il campione comprende oltre 100 mila lavoratori ogni anno (la proporzione con la popolazione degli occupati è di 1:90) e consente di ricostruirne le carriere lavorative e i profili retributivi.

2 Dichiarazione delle giornate retribuite. Cenni normativi.

Le banche dati statistiche dell'INPS presentano due sezioni dedicate alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: una nell'Osservatorio delle imprese, l'altra nell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti.

Per l'Osservatorio delle imprese la fonte amministrativa dei dati deriva dai moduli delle denunce mensili effettuate dalle aziende all'INPS sui modelli DM10, mentre per l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti deriva dalle denunce annuali presentate dai datori di lavoro all'INPS, mediante modello O1M.

Il modulo O1M comprende - tra gli altri - i dati sulla retribuzione lorda complessiva fornita al dipendente, i mesi, le settimane e le giornate retribuite. Non si ha informazione sul numero di ore lavorate.

I dati del campione longitudinale di fonte O1M consentono, rispetto ai dati aggregati dell'Osservatorio INPS, oltre all'utilizzo congiunto delle caratteristiche personali del lavoratore (età, sesso) con quelle relative all'impresa (settore di attività, dimensione), di effettuare analisi longitudinali, potenzialità di fondamentale importanza rispetto allo studio delle retribuzioni.

Il numero delle *giornate* retribuite è necessario - a fini contributivi - per verificare che la retribuzione lorda percepita dal dipendente sia in linea con i minimi contrattuali vigenti e non sia comunque inferiore ai minimi imponibili giornalieri stabiliti da INPS:

“...la retribuzione da prendere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilite da leggi, regolamenti o contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne risulti una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo...”

Qualora la retribuzione corrisposta risulti inferiore a quella contrattuale e quest'ultima sia inferiore ai minimi giornalieri di retribuzione... la retribuzione imponibile è costituita dai predetti minimi...³

A partire dal 1998 la retribuzione da prendere come base per il calcolo dei contributi non può essere inferiore ad un minimale a base settimanale.

³ Aniv (1999)

Nel 1994, ad esempio, il minimale imponibile giornaliero era pari a 57.223 lire. Quindi, se un'impresa paga a un dipendente 15 milioni di lire in cambio di un impegno pari a 312 giornate lavorate, la sua retribuzione giornaliera sarà pari a circa 48.000 lire, inferiore al minimale. L'impresa verserà contributi sulla base di una retribuzione pari a $312 \cdot 57.223 = 17.854.000$ lire.

Diversamente per il calcolo dell'anzianità - e dunque ai fini della maturazione dei diritti pensionistici - si utilizza come riferimento 'temporale' il numero di *settimane* lavorate:

fino al 31.12.83 per aver accreditato un contributo settimanale era sufficiente che venisse assoggettata a contribuzione una sola ora in qualsiasi giorno della settimana, osservando comunque le norme in merito al minimale di retribuzione giornaliero.

dal 1.1.84 il contributo settimanale viene proporzionalmente ridotto qualora non risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente, per ciascuna settimana, una retribuzione almeno pari al 30% (40% dal 1.1.89) del trattamento minimo di pensione a carico del FPLD. In tal caso il numero delle settimane da accreditare risulta dal quoziente che si ottiene dividendo la retribuzione imponibile annua per il predetto limite minimo settimanale (pari a 241 mila lire nel 1994).⁴

Inoltre:

"E" considerata "retribuita" ogni giornata in cui il datore di lavoro eroga una retribuzione soggetta a contribuzione obbligatoria; il conto delle "giornate retribuite", che compaiono nei moduli DM10M e O1M, obbedisce a questa semplice regola. Sono considerate retribuite le settimane e i mesi contenenti almeno una giornata retribuita. Il riferimento alle tre entità temporali è motivato da ragioni contabili e di calcolo dell'anzianità contributiva.

Le "giornate retribuite" sono riportate a una base di 6 giorni: 40 ore settimanali su 5 giorni lavorativi corrispondono a 6 giornate "retribuite". La conversione, giustificata da specificità assicurative, comporta che un mese e un anno interamente "retribuito" siano rispettivamente composti di 26 e 312 giornate. In caso di contratto a tempo pieno, il coefficiente implicito, pari a 1,2, è utilizzato per "trasformare" prestazioni lavorative inferiori a 5 giorni; tuttavia a 6 giorni lavorativi (contratti che prevedono 6 ore di lavoro al giorno per 6 giorni) corrispondono 6 giornate "retribuite"..."⁵

Le statistiche dell'Osservatorio INPS sono costruite utilizzando le seguenti equivalenze, a partire dal monte-salari annuo dichiarato dalle imprese nel modulo DM10M:

12 mesi \equiv 52 settimane \equiv 312 giornate (52·6)

1 mese \equiv 4,3 settimane (52/12) \equiv 26 giornate retribuite

3 Giornate e settimane retribuite. Statistiche.

Una prima serie di evidenze è facilmente ottenibile conducendo un'analisi sui lavoratori a tempo pieno, operai, dipendenti di imprese dell'industria (rami 2,3,4 classificazione Ateco81) nel 1994. La restrizione è utile per eliminare alcuni dei fattori (qualifica, settore, ecc.) che possono influire sul numero di giornate, settimane e mesi retribuiti. Nel seguito della trattazione si farà riferimento anche ad altre categorie di lavoratori e di imprese. Per semplicità sono esposti i risultati relativi ad un solo anno. Altre prove non riportate mostrano come i risultati siano comunque stabili nel tempo.

Le statistiche che esaminiamo si riferiscono a *periodi* di lavoro retribuiti: è cioè possibile che un lavoratore sia alle dipendenze della stessa impresa per tutto l'anno (e per gli anni precedenti e successivi) e contemporaneamente sia retribuito solo per una frazione di esso. I periodi di ferie e di malattia, nonché la maternità e la cassa integrazione (non a zero ore) sono compresi nel computo dei periodi retribuiti, anche se non si traducono in periodi di lavoro effettivo.

⁴ Aniv (1999)

⁵ Revelli (1995)

Le giornate trascorse in cassa integrazione a zero ore non vengono conteggiate tra le retribuite: l'impresa non è tenuta a versare alcuna retribuzione al dipendente, il rapporto di lavoro non si interrompe, ma diminuisce la voce 'giornate retribuite' nel modulo O1m. Nel caso in cui la CIG a zero ore si dovesse manifestare con assenze saltuarie dei dipendenti in un lungo periodo di tempo (es. una volta alla settimana per sei mesi) e non con periodi continuativi in assenza di retribuzione allora potrebbero esservi incoerenze tra la dichiarazione del numero di settimane e quella del numero di giornate⁶.

In seguito vedremo come il numero di giornate retribuite è particolarmente basso soprattutto nella piccolissima impresa, dove non si applica il regime della cassa integrazione e dove la ridotta presenza sindacale consente maggiore libertà per il datore di lavoro; questo fatto riduce ampiamente l'influenza della CIG nell'interpretazione del fenomeno.

Il numero di rapporti di lavoro retribuiti per almeno 287 giornate oscilla dal 61% del Nord-Ovest al 36% del Sud. Anche comprendendo la classe superiore non si modifica il divario: nel Nord-Ovest il 70.5 dei rapporti di lavoro è retribuito per almeno 235 giornate, contro il 52.3% del Sud.

Tabella 1: Numero di giornate retribuite dichiarate nel campione O1M. Operai dell'industria

valori assoluti					
<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
0-26	645	520	337	422	138
27-78	1110	1070	570	677	268
79-156	1223	1088	689	665	190
157-234	1113	863	618	790	201
235-286	1318	852	800	854	219
287+	8441	5971	3352	1943	524
Totale	13850	10364	6366	5351	1540

% di colonna					
<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
0-26	4.7	5.0	5.3	7.9	9.0
27-78	8.0	10.3	9.0	12.6	17.4
79-156	8.8	10.5	10.8	12.4	12.3
157-234	8.0	8.3	9.7	14.8	13.1
235-286	9.5	8.2	12.6	16.0	14.2
287+	61.0	57.6	52.6	36.3	34.0
Totale	100	100	100	100	100

Il fenomeno permane, seppur attenuato, osservando le settimane (tab. 2) e i mesi retribuiti (tab.3). Nel Nord-Ovest circa 67 rapporti di lavoro su 100 risultano retribuiti per almeno 48 settimane, scendono a 62 nel Nord-Est e al Centro, e si riducono a 54.5 nel Sud e 48.3 nelle Isole.

⁶ Si ricorda infatti che è sufficiente lavorare un giorno in una settimana perchè questa sia considerata retribuita.

Tabella 2: Numero di settimane retribuite dichiarate nei moduli O1M. Operai dell'industria

valori assoluti					
<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
<3	311	263	174	194	70
4-11	1025	963	511	643	233
12-23	1238	1114	643	521	201
24-47	2050	1610	1085	1078	292
48 e +	9226	6414	3953	2915	744
<i>Totale</i>	13850	10364	6366	5351	1540

% di colonna					
<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
<3	2.3	2.5	2.7	3.6	4.6
4-11	7.4	9.3	8.0	12.0	15.1
12-23	8.9	10.8	10.1	9.7	13.1
24-47	14.8	15.5	17.0	20.1	18.9
48 e +	66.6	61.9	62.1	54.5	48.3
<i>Totale</i>	100	100	100	100	100

Tabella 3: Numero di mesi retribuiti dichiarati nei moduli O1M. Operai dell'industria

<i>n. mesi retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
1	3.6	3.8	3.9	5.3	6.7
2	3.7	5.1	4.5	6.4	7.8
3	4.0	5.2	4.2	5.3	5.7
4	3.8	4.3	4.5	3.8	6.3
5	2.2	2.5	2.3	2.3	4.5
6	2.7	3.4	2.9	3.4	2.9
7	2.6	2.5	2.8	3.2	3.2
8	2.1	2.5	2.6	2.8	2.7
9	2.8	2.7	3.0	3.1	3.8
10	2.3	2.7	2.8	3.1	2.8
11	2.7	2.8	2.9	3.1	3.5
12	67.6	62.1	63.7	58.1	50.1
<i>totale</i>	13850	10364	6366	5351	1540

Il numero di 'periodi' retribuiti dipende molto dalla diversa mobilità dei lavoratori: al Sud i tassi di associazione e separazione sono mediamente superiori rispetto al resto del paese⁷, così come nelle piccole imprese o tra i giovani. La conseguenza attesa è una maggiore percentuale di rapporti di lavoro che si interrompono nei dodici mesi rispetto al Centro-Nord.

I moduli O1M con meno di quattro mesi dichiarati (comprendente gli stagionali) sono pari al 17.0% al Sud, contro l'12.3% del Nord-Ovest.

Per ovviare alla distorsione dei differenziali salariali imputabile alla durata dei rapporti di lavoro, concentriamo l'attenzione su quelli relativi a dipendenti retribuiti per 12 mesi dalla stessa impresa (23738 rapporti, contro 37471 originali). Si tratta di lavoratori che - data la natura di lavoro a tempo pieno - non sono interessati (nell'anno di osservazione) da percorsi di mobilità. Nel seguito della trattazione chiameremo questi soggetti 'stayers'.

Se questi individui lavorassero 'effettivamente' per tutto l'anno, avrebbero un numero di settimane retribuite 'vicino' a 52 e di giornate 'vicino' a 312. Denomineremo qui 'coerente' rispetto a 12 mesi

⁷ Da nostre elaborazioni su dati Inps risulta che nel 1994 il tasso di associazione calcolato su dati Inps è pari al 27% per le imprese del Mezzogiorno contro il 19% relativo alle imprese del nord-ovest. Nel nord-est, la percentuale sale al 29%, in virtù della presenza di un numero elevato di imprese di piccole dimensioni, caratterizzate da una maggiore mobilità rispetto alla media e grande impresa. Si veda a proposito Contini et al. (1996), Malpede, Porcari (1998).

retribuiti *full-time*, un numero di giornate retribuite almeno pari a 287; analogamente si definisce “coerente” un numero di settimane almeno pari a 48.

La tabella 4 mostra il numero di settimane e di giornate retribuite per gli *stayers* secondo quanto emerge dal panel INPS.

In tutta Italia più del 96% degli *stayers* lavorano per un numero di settimane coerente, nel Nord-Est la percentuale sale al 98%, ma il dato del Mezzogiorno (92.3% al Sud e 94.7% nelle isole) non si discosta di molto. Si osservi la distribuzione delle giornate retribuite: nel Nord-Ovest il 90% degli *stayers* sono retribuiti (coerentemente) per almeno 287 giorni; nel Sud la stessa percentuale scende al 62%.

Tabella 4: Numero di settimane e giornate retribuite dichiarate per lavoratori *stayers*

<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
12-23	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
24-47	2.7	2.0	4.0	7.5	5.2
48e+	97.2	97.9	95.9	92.3	94.7
Totale	9366	6435	4056	3109	772

<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
0-26	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
27-78	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3
79-156	0.2	0.2	0.7	2.5	1.5
157-234	1.2	0.8	3.1	12.2	10.0
235-286	8.5	6.2	13.5	22.6	20.5
287+	90.1	92.7	82.6	62.4	67.7
Totale	9366	6435	4056	3109	772

Le modalità di compilazione dei moduli O1m si riflettono però sulla forma di queste distribuzioni; è sufficiente che sia retribuita anche solo una settimana in un mese perché quel mese sia considerato retribuito, e basta che un dipendente sia retribuito un giorno solo perché l'intera settimana sia definita retribuita. Formalmente potrebbe verificarsi una situazione nella quale un dipendente che risulta retribuito 12 mesi e 52 settimane abbia lavorato solo 52 giorni, uno alla settimana... Se la situazione appare assolutamente lecita nel processo di verifica formale dei moduli, risulta piuttosto bizzarra nella sua interpretazione: come si concilia questa ‘saltuarietà’ con un lavoro a tempo pieno?

Per un'impresa che intenda evadere l'obbligo contributivo, esiste quindi una reale convenienza a sottodichiarare le giornate effettivamente lavorate: l'impresa paga un salario unitario inferiore al minimale, ma nel contempo consente al lavoratore di accedere ai benefici contributivi. Non stupisce che ad accettare questo ‘costume’ siano i lavoratori delle zone con maggiore disoccupazione, e quindi maggiormente ricattabili. Peraltro il lavoratore non vede modificata la propria anzianità a fini pensionistici dal numero ridotto di giornate dichiarate, perché questa dipende solo dal numero di settimane lavorate. E, come abbiamo visto, affinché una settimana sia considerata “lavorata”, è sufficiente che all'interno di essa vi sia una sola giornata retribuita.⁸

Tra gli *stayers*, il numero di giornate dichiarate aumenta all'aumentare della dimensione d'impresa (Tabella 5): questa tendenza si verifica per tutta l'Italia, ma non sembra che le differenze tra regioni siano attribuibili al fattore dimensionale. Un confronto tra Nord-Est (dove si ha una forte

⁸ In realtà, nel momento in cui accetta la sottodichiarazione delle giornate lavorate, il lavoratore si accolla un duplice onere: 1) il numero di giornate dichiarate solo ‘apparentemente’ non modifica - a parità di retribuzione lorda - la quantità di contributi riconosciuti, 2) può venire retribuito meno di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

concentrazione di piccole imprese) e Sud mette in evidenza come, soprattutto nel Meridione, la differenza tra piccola e grande impresa si fa rilevante: nel Nord-Est la percentuale di moduli con più di 287 giornate dichiarate (e 12 mesi retribuiti) passa dal 89% nelle imprese con meno di 6 dipendenti al 91.7% nelle imprese grandi; nel Sud si va dal 49.1% nelle imprese piccolissime, al 91.5% in quelle con più di 500 dipendenti.

Tabella 5: Distribuzione delle giornate retribuite per dimensione d'impresa: *stayers*, operai dell'industria

<i>dimensioni</i>	<i>da 1 a 5 dipendenti</i>	<i>6-19</i>	<i>20-99</i>	<i>100-499</i>	<i>500+</i>	<i>Tutte le dimensioni</i>
<i>Nord Ovest</i>						
<i><79 giornate</i>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>79-156</i>	0.4	0.4	0.1	0.1	0.2	0.2
<i>157-234</i>	3.3	1.3	1.2	0.9	0.8	1.2
<i>235-286</i>	9.3	9.6	7.9	7.0	9.2	8.5
<i>287+</i>	87.0	88.6	90.9	92.0	89.8	90.1
<i>Nord Est</i>						
<i><79 giornate</i>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>79-156</i>	1.0	0.3	0.1	0.1	0.0	0.2
<i>157-234</i>	1.4	0.6	1.0	0.3	1.1	0.8
<i>235-286</i>	8.3	8.0	5.6	4.3	7.1	6.3
<i>287+</i>	89.0	91.0	93.3	95.6	91.7	92.7
<i>Centro</i>						
<i><79 giornate</i>	0.7	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1
<i>79-156</i>	0.9	1.1	0.4	1.1	0.0	0.7
<i>157-234</i>	5.4	3.6	3.1	2.1	1.2	3.1
<i>235-286</i>	18.4	15.5	11.8	12.7	10.0	13.5
<i>287+</i>	74.3	79.6	84.8	84.1	89.1	82.6
<i>Sud</i>						
<i><79 giornate</i>	0.3	0.2	0.4	0.0	0.0	0.5
<i>79-156</i>	3.7	4.0	2.2	0.7	0.0	2.5
<i>157-234</i>	22.3	16.0	11.8	2.6	1.4	12.3
<i>235-286</i>	21.3	26.5	25.0	16.0	13.6	22.6
<i>287+</i>	49.1	50.8	60.5	86.1	91.5	62.4
<i>Isole</i>						
<i><79 giornate</i>	0.7	0.0	0.5	0.0	0.0	0.3
<i>79-156</i>	2.3	1.6	1.7	0.0	0.0	1.5
<i>157-234</i>	13.9	12.3	6.2	8.5	3.1	10.0
<i>235-286</i>	22.9	26.7	17.9	11.3	7.3	20.5
<i>287+</i>	58.3	58.0	75.1	82.5	94.0	67.7

Analoghe elaborazioni su giornate e settimane retribuite, effettuate sui lavoratori con qualifica di impiegato (Tab. 6), producono differenze qualitativamente simili, ma quantitativamente ridotte: il divario Nord-Sud in termini di giornate retribuite permane, ma si riduce significativamente. Nel Nord Ovest il 72% degli impiegati *full time* ha un numero di giornate coerenti, mentre al Sud la percentuale scende al 59%. Se si selezionano solo gli impiegati *stayers* le percentuali salgono al 97.2% al Nord Ovest (contro il 90.1% per gli operai) e all'84.2% nel Sud (62.4% per gli operai).

Tabella 6: Numero di settimane e giornate retribuite dichiarate per *stayers* : **IMPIEGATI** dell'industria

<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
12-23	0.1	0.1	0.1	0.3	0.4
24-47	0.8	0.8	1.8	2.7	1.6
48e+	99.1	99.1	98.1	97.0	98.0
Totale	4388	2001	1510	802	248

<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
0-26	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
27-78	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
79-156	0.1	0.1	0.3	1.1	0.8
157-234	0.3	0.2	0.8	2.1	2.0
235-286	2.3	2.5	5.0	12.6	7.3
287+	97.2	97.2	94.0	84.2	89.9
Totale	4388	2001	1510	802	248

4. Misurare i differenziali salariali

Non si intende qui proporre un'analisi esaustiva dei differenziali salariali. Si vuole invece illustrare come diversi modi di effettuare confronti tra retribuzioni possano condurre a risultati estremamente diversi. Le figure che seguono si riferiscono solo a un sottoinsieme del lavoro dipendente (operai dell'industria) e non analizzano le dimensioni del divario Nord-Sud al variare della dimensione d'impresa, dei settori di attività economica e delle caratteristiche individuali dei lavoratori.

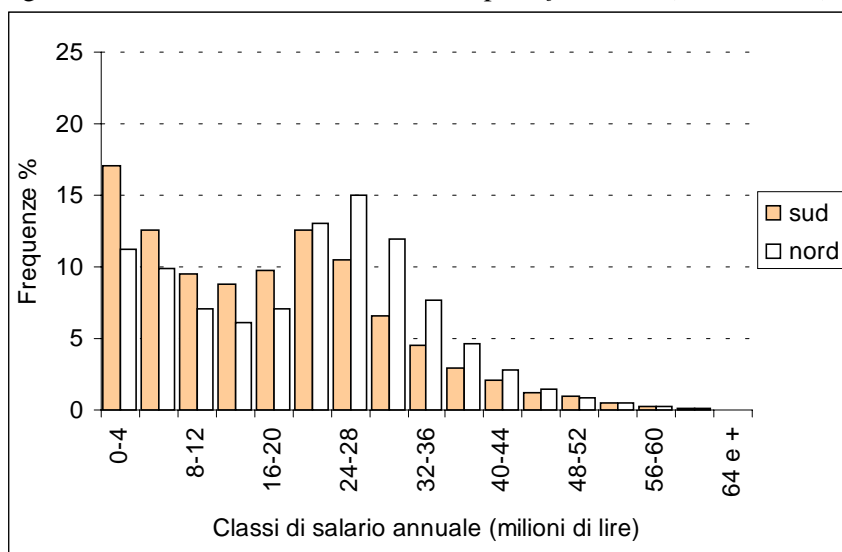
Posto che i differenziali Nord – Sud basati sul salario giornaliero vengono ampiamente sottostimati a causa della possibile sottodichiarazione delle giornate retribuite, ci si deve chiedere quale misura alternativa utilizzare.

Il monte salari annuo effettivo - il complesso delle retribuzioni percepite nell'anno - (Figura 1) rappresenta un indicatore del reddito annuo da lavoro dipendente, ma ovviamente penalizza nel confronto coloro che hanno realmente lavorato di meno.

Esempio:

	lavora al...	percepisce...	lavora per...
Tizio	Sud	12 milioni	6 mesi
Caio	Nord	30 milioni	12 mesi
	divario 'apparente' Nord-Sud	+18milioni	

Figura 1: Monte salari annuo effettivo. Operai *full-time* (tutti i settori)



Anche limitando il confronto agli *stayers* (quindi con lo stesso numero di mesi retribuiti) e utilizzando il monte salari annuo (Fig. 2) emergono problemi legati alla quantità di lavoro effettivamente svolta.

Solo il 62.4% degli *stayers* al Sud presenta un numero di giornate coerente: se il restante 37.6% lavorasse effettivamente più di quanto dichiarato allora il monte salari potrebbe essere utilizzato per confrontare Nord e Sud. Se invece – come è probabile – una parte di quel 37.6% lavorasse veramente meno di 287 giornate, si dovrebbe ricorrere ad una diversa normalizzazione per considerare il salario a parità di giorni lavorati.

Se invece per gli stessi soggetti utilizziamo il salario giornaliero come misura di confronto (Fig. 3) notiamo subito l'effetto delle basse giornate al Sud: il divario con il Nord – specialmente per le classi salariali più basse – si riduce drasticamente: il salario giornaliero al Sud è sicuramente sovrastimato.

Figura 2: Monte salari annuo effettivo. Operai *full-time*, *stayers* (tutti i settori)

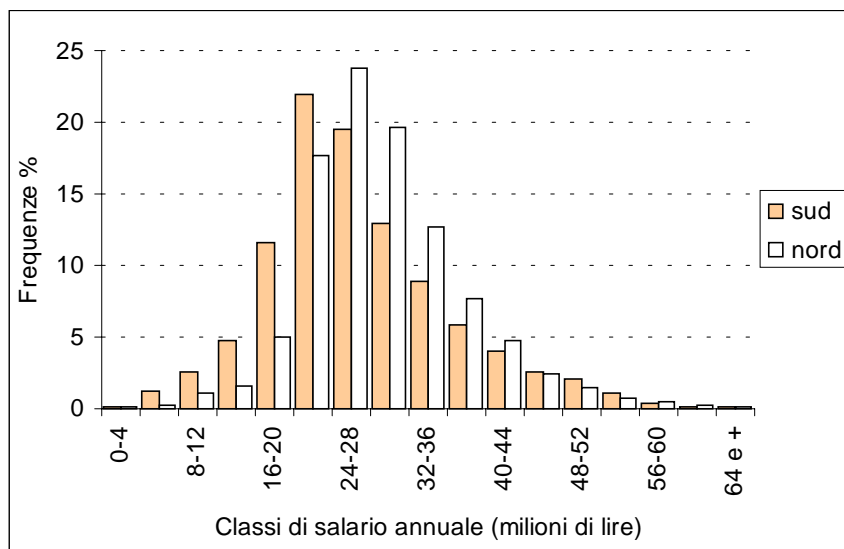
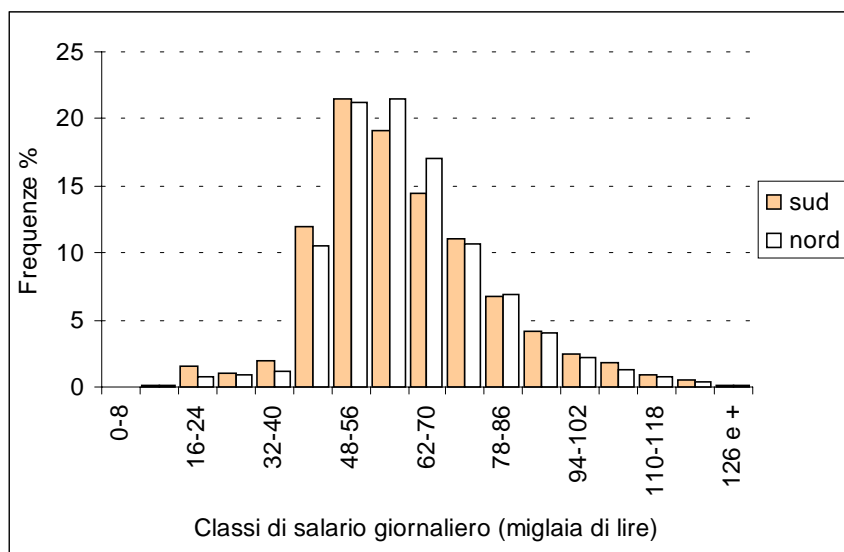
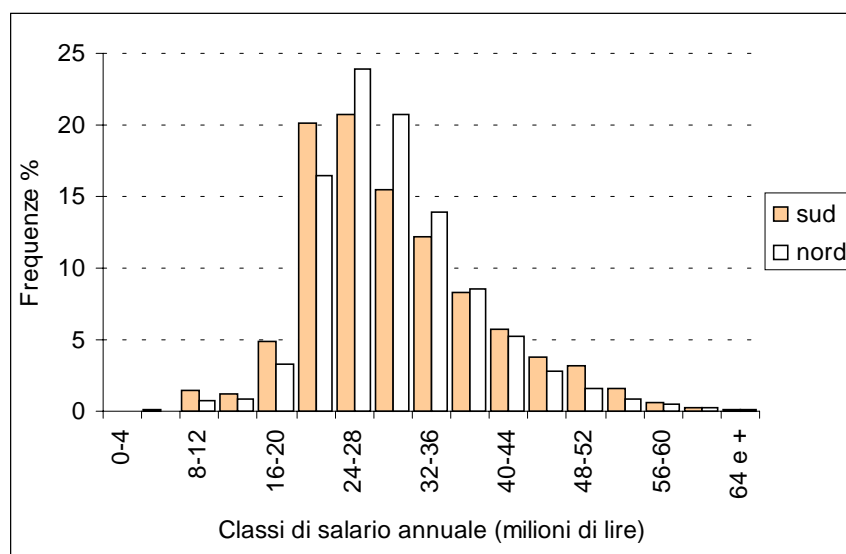


Figura 3: Salario giornaliero. Operai *full-time*, *stayers* (tutti i settori)



L'indicatore più ragionevole per misurare i differenziali salariali è il monte salari annuo riferito agli *stayers* con un numero di giornate coerente (Fig. 3): si tratta di lavoratori relativamente omogenei rispetto alla quantità di lavoro erogata. La distribuzione per il Mezzogiorno è spostata verso sinistra: il 27.8% degli operai del Sud percepisce un salario annuo inferiore ai 24 milioni, contro il 21.4% degli operai del Nord. La coda destra della distribuzione, relativa a salari più elevati, conferma un fenomeno già notato altrove⁹, e cioè che in certi settori protetti (banche, municipalizzate, ex-PP.SS.) le retribuzioni al Sud sono mediamente più elevate che al Nord: qui si nota che al Sud la proporzione di operai che riceve più di 40 milioni l'anno è pari al 15.1% contro l'11.4% al Nord.

Figura 4: Monte salari annuo effettivo. Operai *full-time*, *stayers* (tutti i settori), con almeno 287 giornate retribuite



Misura	Insieme di lavoratori	Grado di affidabilità
Monte salari annuo	tutti i full time	buono per quanto riguarda la variabile di misura (sono retribuzioni effettive), ma dice poco sul divario: il confronto si effettua tra soggetti che hanno lavorato per periodi diversi di tempo
Monte salari annuo	stayers (ovvero full-time retribuiti 12 mesi dalla stessa impresa)	perché sia accettabile, l'ipotesi forte è che TUTTI coloro che lavorano al Sud, e hanno un numero di giornate molto basso, NON siano in regola: in questo caso la quantità di lavoro prestata è uguale al Nord e al Sud, dove si hanno sottodichiarazioni sulle giornate lavorate
Salario Giornaliero	stayers	basso, data l'inaffidabilità dell'informazione sulle giornate, al Sud la variabile salario giornaliero è distorta verso l'alto
Monte salari annuo	stayers con un numero di giornate coerente (>287)	buono: misura il divario salariale a parità di lavoro prestato

5...e se fossero invece part-time?

Abbiamo visto come nel Sud il fenomeno delle basse giornate retribuite riguarda anche lavoratori dichiarati a tempo pieno (*full-time*) retribuiti per 12 mesi dalla stessa impresa. Formalmente si tratta di contratti di lavoro *full-time*, ma non è possibile che si tratti di rapporti di lavoro a tempo parziale non registrati?

Se questo sospetto fosse fondato, la dichiarazione delle giornate non sarebbe sempre in difetto rispetto alla realtà: in un anno il numero di giorni lavorati con un contratto *part-time*, considerati come *full-time equivalent*, è circa la metà rispetto al numero di giornate di un normale contratto a tempo pieno. La convenienza per l'impresa a non dichiarare il *part-time* è superiore alla sanzione prevista in caso di controllo. Se l'impresa deve ricorrere a lavoro straordinario, avere lavoratori a libro paga come *full time*, ma in realtà con un rapporto *part-time* può rivelarsi conveniente: aumenta la flessibilità nell'orario di lavoro, in quanto si può sempre chiedere a un *part-time* 'non ufficialmente tale' di lavorare tutto il giorno (o tutta la settimana) senza ricorrere agli straordinari.

I vantaggi per il lavoratore sono rappresentati dalla piena attribuzione degli anni (settimane) all'anzianità utile ai fini del calcolo dell'importo della pensione (non del diritto, per il quale il periodo a part-time è considerato per intero). Infatti ai fini del calcolo pensionistico il periodo a tempo parziale viene "contratto" in proporzione all'orario effettivamente lavorato, la "contrazione" avviene sugli anni di anzianità utili e non sull'importo della retribuzione, che viene comunque riportato al tempo pieno. L'effetto sulla retribuzione potrebbe non interessare se il periodo a tempo parziale risultasse escluso dal calcolo della retribuzione media pensionabile. Ad esempio, fino al 31 dicembre 1992 (ante-riforma), la pensione per i lavoratori dipendenti era calcolata sulla base della media delle retribuzioni lorde, rivalutate, degli ultimi 5 anni. Viceversa andrebbe valutato l'effetto congiunto della riduzione dell'anzianità utile con l'aumento della retribuzione pensionabile. Il ragionamento, evidentemente, non vale per le pensioni liquidate con il sistema contributivo.

⁹ B. Contini e R. Revelli, *Imprese, Occupazione e Retribuzioni al Microscopio*, Il Mulino, 1992.

Esempio:

10 anni part-time (50%) e 25 full-time: 35 anni di anzianità per il calcolo del diritto, 30 per il calcolo dell'importo.

Fine carriera full-time, retribuzione media pensionabile=1000.

Ai fini della pensione ogni anno di lavoro "vale" il 2% della retribuzione annua (con le dovute semplificazioni e nel sistema retributivo)

*Se part-time regolare pensione=1000 * 30*2% = 600*

*Se il part-time figura come full-time pensione=1000 * 35*2% = 700*

L'ipotesi di *part-time* non dichiarati avrebbe, ovviamente, un forte effetto sulle statistiche sui differenziali salariali, rendendo esplicita la necessità di separare rapporti di lavoro a tempo pieno da quelli a *part-time* (dichiarato o meno).

6 Conclusioni

La motivazione per questo lavoro nasce dal dibattito sui differenziali salariali tra Nord e Sud.. Come si è visto, le normalizzazioni del salario predisposte da INPS vanno nella direzione di sottostimare il divario tra il Nord e il Sud del paese.

Da un primo esame dei moduli INPS-O1m emerge visibilmente che i datori di lavoro del Mezzogiorno dichiarano all'INPS un numero di giornate retribuite inferiore rispetto ai datori di lavoro del Nord.

Questo dato, se accettato senza ulteriori approfondimenti, parla chiaro: al Sud si lavora di meno. Ma è noto che al Sud si ha maggiore mobilità dei lavoratori rispetto al Centro-Nord, e che i rapporti di lavoro di breve durata abbassano la media delle giornate retribuite.

Per ridurre questa 'distorsione' abbiamo selezionato le dichiarazioni relative a dipendenti *full time* retribuiti per un anno intero dalla stessa impresa. Così facendo, nel Nord-Ovest il 90% degli operai risulta retribuito per un numero di giornate "coerenti" (maggiore di 287 all'anno); la stessa percentuale scende al 62% nel Mezzogiorno.

Si pone allora il quesito: come è possibile che quasi il 40% degli operai *full-time* formalmente occupati nella stessa impresa per tutto l'anno siano retribuiti per un numero di giornate tanto inferiore?

Vi sono - apparentemente - solo due spiegazioni: nel Mezzogiorno si lavora di meno oppure si dichiara di lavorare di meno.

Il numero ridotto di giornate retribuite, e l'associata sovrastima del salario giornaliero, comporta almeno tre conseguenze:

- 1) i differenziali regionali costruiti sulla base delle retribuzioni giornaliere sono più ridotti di quelli effettivi, soprattutto nelle piccole imprese;
- 2) l'impresa risparmia in termini di contribuzione all'INPS;
- 3) si possono pagare salari inferiori al minimale contributivo (quasi uguale al minimo contrattuale), nel momento in cui il controllo formale da parte dell'INPS viene effettuato su un 'salario giornaliero' superiore a quello realmente percepito dal lavoratore.

Accanto a queste ipotesi esiste una quarta possibile spiegazione (e forse altre ancora...). Il motivo del ridotto numero di giornate dichiarate al Sud potrebbe non essere determinato da tentativi di evasione ma dalla presenza di rapporti di lavoro a tempo parziale registrati all'INPS come contratti *full-time*. Le imprese otterrebbero dalla mancata denuncia di un lavoro part-time un surplus di flessibilità in termini di straordinari e di orari di lavoro variabili; i lavoratori avrebbero dei vantaggi nel computo dell'anzianità pensionistica.

Evasione contributiva, *part-time* mascherato, sottopaga..... le basi dati dell'INPS, manovrate con cautela e competenza, possono fornire le basi per la stima dei differenziali Nord - Sud, e possono aiutare ad identificare il lavoro 'grigio'. Inoltre analisi longitudinali, suggeriscono ipotesi sulla 'natura carsica' di alcune carriere lavorative, che entrano ed escono dal sommerso, apparentemente senza lasciare traccia.